

# ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ РЕГІОНІВ І ГАЛУЗЕВИХ КОМПЛЕКСІВ

УДК 331.101

**М. О. Коваленко**

викладач

Запорізький національний технічний університет

## АНАЛІЗ СОЦІАЛЬНОЇ ТА КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ СКЛАДОВИХ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ

*У статті проаналізовано показники соціальної складової трудового потенціалу України. Розглянуто рівень оплати праці й рівень заборгованості з її виплати, проаналізовано фізичний, фізіологічний та психологічний стан робочої сили. Обґрунтовано показники кваліфікаційної складової трудового потенціалу України з позицій професійної підготовки та підвищення кваліфікації, зокрема підготовку працівників – за місцем, видами й формами навчання, підвищення кваліфікації – за місцем навчання та професійними групами.*

**Ключові слова:** трудовий потенціал, оплата праці, професійна підготовка, підвищення кваліфікації.

### I. Вступ

Кризовий стан у країні зумовлено недооцінкою людського фактора. Проблема використання трудового потенціалу з кожним роком набуває все більшого значення, адже відбувається зростання безробіття та зниження ефективності використання робочої сили. Основною умовою подолання економічної кризи в Україні є забезпечення високої ефективності використання трудового потенціалу.

Наближення показників життя (зокрема рівня особистих доходів) населення України до європейських стандартів потребує інтенсивного розвитку економіки України на базі посилення її конкурентоспроможності. Зростання конкурентоспроможності економіки з урахуванням її соціальної спрямованості збільшує матеріальне забезпечення зайнятих, забезпечує фінансово-економічну базу розширення напрямів розвитку трудового потенціалу, формує добробут суспільства та стимулює людський розвиток.

Проблеми оплати праці в економіці України досліджують багато вітчизняних науковців, а саме: В. Анісімов, Д. Богиня, Е. Лібанова, І. Новак, С. Цимбалюк та ін.

Крім того, головним чинником якості трудового потенціалу є освіта й професійна підготовка. Розвинуті країни вкладають значні кошти в професійну освіту та підвищення кваліфікації кадрів. Ці витрати постійно зростають. В Україні підприємства значно скоротили вкладання коштів у професійну освіту. Неefективна система професійного

навчання, підвищення кваліфікації та перекваліфікації робітничих кадрів формують неправильне розуміння необхідності підготовки певних спеціалістів, що значно обмежує можливості працевлаштування випускників навчальних закладів.

У сучасній науці різні аспекти професійного навчання персоналу досліджують такі вчені, як: Н. Алексєєва, Д. Богиня, О. Грішнова, І. Мартиненко, А. Михайличенко, М. Мхнюк, В. Савченко, А. Селецький, В. Скульська, Н. Ушенко та ін.

### II. Постановка завдання

Метою статті є аналіз показників соціальної та кваліфікаційної складових трудового потенціалу й виявлення проблем їх формування.

### III. Результати

Трудовий потенціал працівників включає в себе багато складових, які можна розглядати з різних позицій, до основних параметрів, у свою чергу, належать:

- кваліфікаційна, до якої зараховують: рівень освіти, обсяг спеціальних знань, трудові навички, інтелект, творчі здібності, професіоналізм;
- психофізіологічна, а саме: стан самопочуття, працездатність, здібності та нахили особистості, тип нервової системи;
- особиста: ставлення до праці, дисциплінованість, мотивованість, активність, ціннісні орієнтири;
- соціально-демографічна, яка розглядає трудовий потенціал з таких позицій, як: кількість зайнятих, рівень оплати праці, стать, вік, сімейний стан тощо.

Так, соціальну складову трудового потенціалу України було проаналізовано за такими показниками:

1) рівень оплати праці (табл. 1). Економічна незалежність посідає провідне місце в системі управління трудовим потенціалом суспільства, її підвищення є ключовим завданням у соціальній політиці держави. Вона відображає сукупність грошових коштів і натуральних надходжень, спрямованих на підтримку фізичного, морального, інтелектуального стану людини та на задоволення її потреб.

Значно обмежує економічну незалежність працівників низький рівень оплати праці. Заробітна плата для більшості працівників фактично перетворилася на один із варіантів

соціальної допомоги, який мало залежить від результатів праці. Хоча спостерігається стійка динаміка зростання заробітної плати.

Згідно з табл. 1, середньомісячна заробітна плата штатному працівнику в 2015 р. порівняно з 2011 р. зросла на 59,3% і становила 4 195 грн, що у три рази вище рівня мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму на одну працездатну особу, що чинні на кінець 2015 р. (1 378 грн [3]). Серед чинників, що вплинули на зростання заробітної плати, треба зазначити, по-перше, підвищення рівня інфляції; по-друге, підвищення рівня використання робочої сили, зокрема зменшення майже на третину кількості працівників, які знаходились у відпустках без збереження заробітної плати.

Таблиця 1

**Динаміка середньомісячної заробітної плати [9, с. 16; 8, с. 20]**

Рік	Нараховано в середньому			
	За місяць			За оплачену годину
	Штатному працівнику, грн	% до відповідного періоду попереднього року	Працівнику в еквіваленті повної зайнятості, грн	
2011	2 633	117,6	2 765	17,3
2012	3 026	114,9	3 171	19,83
2013	3 282	107,9	3 443	21,55
2014	3 480	106,0	3 696	23,23
2015	4 195	120,5	4 414	27,83

Е. Лібанова зазначає, що стандарти оплати праці в країні залишаються на досить низькому рівні, оскільки архаїчна структура виробництва та технологічна відсталість підприємств змушують роботодавців вдаватися до цінових методів конкуренції, що в умовах слабкості механізмів колективно-договірного регулювання спричиняє застосування моделі дешевої робочої сили [2, с. 4–19].

Зазначено, що продовжує спостерігатися міжгалузєва диференціація в рівнях оплати праці, а це, у свою чергу, є головним чинником міжрегіональних відмінностей. Так, найприбутковішою для найманих працівників є: фінансова та страхова діяльність – у два рази більше середньої заробітної плати за всіма видами економічної діяльності (8 603 грн) – та діяльність у сфері інформації та телекомунікації – більше на 69,5% (7 111 грн). Найменший рівень заробітної плати отримують працівники тимчасового розміщення й організації харчування – на 33,6% менше середнього рівня [4, с. 6].

Зауважено, що найвищу заробітну плату (на 0,1–60,5% вищу за середній рівень) у 2015 р. отримували працівники підприємств м. Києва, а також регіонів, де сконцентровані підприємства гірничо-металургійного комплексу: Запорізької, Донецької та Дніпропетровської областей. Найнижчі показники (на 25,6–28,6% нижчі за середній рівень) були у Чернігівській, Херсонській та Тернопільській областях [4, с. 8].

Крім того, у 2015 р. зберігалася певна диспропорція в оплаті праці чоловіків і жі-

нок. Так, можна відзначити, що рівень оплати праці жінок був на 25,1% нижчим, ніж чоловіків [4, с. 10];

2) кризові явища спричинили також активне наростання затримок з виплатою заробітної плати. Загальна сума заборгованості з виплати заробітної плати станом на 1 січня 2016 р. сягнула 1 880,8 млн грн, що на 42,5% більше, ніж у 2015 р. [2, с. 19].

Крім того, найбільший рівень заборгованості із виплати заробітної плати працівникам на економічно активних підприємствах за видами економічної діяльності станом на 1 січня 2016 р. мали: промисловість – 7,4% до середньооблікової кількості штатних працівників (6 680 грн боргу в середньому на одного працівника) та будівництво – 4,3% (8 721 грн на одного працівника).

Заборгованість з виплати заробітної плати за регіонами мала такий вигляд:

– найбільші показники мали Луганська (32,1% від середньооблікової кількості штатних працівників регіону) та Донецька (12,3%) області;

– найменші – Івано-Франківська (0,02%) та Київська (0,1%) області [9, с. 20];

3) фізичний, фізіологічний та психологічний стан робочої сили, який має значний вплив на формування й розвиток трудового потенціалу, а також є одним із вирішальних моментів у досягненні високої продуктивності, яка, у свою чергу, залежить від раціонального харчування, високої якості медичного обслуговування, екологічної чистоти довкілля, стабільнос-

ті не тільки в особистому житті, а й у житті суспільства [1, с. 34–40].

На формування й розвиток трудового потенціалу негативно впливає падіння рівня життя та забруднення навколишнього середовища, а також високий рівень зайнятості на виробництвах з несприятливими для здоров'я умовами праці. Так, станом на 31.12.2015 р. питома вага працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, становила 26,0% до облікової кількості штатних працівників (1 040,5 тис. осіб), із них працюють в умовах перевищення гігієнічних нормативів за шкідливими виробничими факторами, а саме: мікроклімат – 10,2%; барометричний тиск – 0,3%; неіонізуючі електромагнітні поля та випромінювання – 0,6%; іонізуючі випромінювання – 0,8%; виробничий шум, ультразвук, інфразвук – 12,6%; вібрація (локальна та загальна) – 2,9%; освітлення – 0,9%; іонізація повітря – 0,1%; хімічні фактори – 9,9%; біологічні фактори – 1,1%; важкість праці – 8,6%; напруженість праці – 10,7% [10, с. 5–8].

Варто зазначити, що на підприємствах досить часто спостерігаються нещасні випадки, основними причинами чого є незадовільна ор-

ганізація робочих місць і безпечного виконання робіт, порушення технологічної та трудової дисципліни, безвідповідальність керівників виробництва і безпосередніх виконавців з питань дотримання вимог безпеки з охорони праці.

Знизити травматизм, аварії на виробництві можна винятково завдяки підвищенню рівня технології та контролю за дотриманням роботодавцем і працівниками підприємства своїх обов'язків, модернізації виробництва, підвищенню рівня безпеки шляхом економічного стимулювання роботодавців для забезпечення ними безпечних умов праці.

Наступною складовою трудового потенціалу є кваліфікаційна складова, яка аналізувалася з позицій професійної підготовки та підвищення кваліфікації (табл. 2). Особливу увагу професійній підготовці та навчанню як передумові розвитку людського капіталу приділяє Н. Ушенко. Зокрема, вона зазначає, що безперервна освіта стає важливим чинником конкурентоспроможності фахівця на ринку праці, тому навчання повинне бути безперервним і адаптивним. Найістотніший вплив на продуктивність праці має професійне навчання [11, с. 50].

Таблиця 2

**Професійна підготовка та підвищення кваліфікації працівників у 2010–2014 рр., тис. осіб [6, с. 55; 10, с. 81]**

Показник	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.
Набуто нові професії, за всіма видами економічної діяльності	216,5	230,0	218,4	196,9	152,5
Підвищили кваліфікацію, за всіма видами економічної діяльності	943,9	978,4	1 016,5	976,9	804,1

Згідно з табл. 2, у 2014 р. порівняно з 2010 р. набули нові професії на 29,6% менше, а кількість осіб, які підвищили свою кваліфікацію, зменшилася на 14,8%. Відзначено, що в 2014 р. до облікової кількості штатних працівників нові професії набули лише 1,8% та 9,4% – підвищили свою кваліфікацію. Така динаміка є вкрай негативною, оскільки це не дає можливості своєчасно реагувати на зміну зовнішнього та внутрішнього середовища, в якому функціонують підприємства, а також впроваджувати новації, які отримуються в результаті науково-технічного прогресу на сучасному етапі розвитку засобів виробництва.

При цьому більш активними в плані підготовки та підвищення кваліфікації є чоловіки (11,5% до облікової кількості чоловіків підвищили свою кваліфікацію та 3,0% – набули нові професії до відповідно 7,7% до облікової кількості працюючих жінок та 0,8% у 2014 р.), це, насамперед, пов'язано із загальною економічною активністю кожної статті, оскільки жінки віддають перевагу сімейним цінностям, а не кар'єрі. Так, підготовка та підвищення кваліфікації розглянуто за такими показниками:

1) підготовка працівників за місцем і видами навчання. За 2012–2014 рр. професійну

підготовку працівники підприємств проходили як на виробництві, так і в навчальних закладах, однак у 2014 р. перевагу було віддано підготовці на виробництві, що спостерігається в усіх галузях економіки (75,6% по Україні). Така динаміка, на нашу думку, є позитивною, оскільки працівники отримують не тільки теоретичні знання, а й відразу вчаться застосовувати їх на практиці.

Щодо виду підготовки, то в 2012–2014 рр. більшість працівників підприємств (72,6% по Україні у 2014 р.) перепідготовлено, що може свідчити про те, що, по-перше, рівня тих теоретичних знань, які отримали працівники, не достатньо для виконання функціональних обов'язків та, по-друге, сучасними темпами впроваджують новації у виробництво [5, с. 57; 6, с. 72; 7, с. 83];

2) підготовка працівників за місцем та формами навчання. За 2012–2014 рр. на виробництві за індивідуальною та курсовою формою навчання навчається майже однакова кількість працівників. Щодо навчальних закладів, то переважна кількість працівників проходить підготовку в професійно-технічних закладах (90,3%

по Україні у 2014 р.), що, у свою чергу, можна пояснити економією часу при навчанні та більш вузькою програмою підготовки у цих закладах [5, с. 59; 6, с. 74; 7, с. 85];

- 3) підвищення кваліфікації за місцем навчання та професійними групами. У 2012–2014 рр. свою кваліфікацію підвищувала переважно така категорія персоналу, як професіонали та фахівці (48,4% по Україні у 2014 р.). Щодо місця навчання, то підвищення кваліфікації працівників відбувається як у навчальних закладах, так і на виробництві [5, с. 63, 65; 6, с. 78, 80; 9, с. 89, 91].

#### IV. Висновки

Отже, під час дослідження соціальної складової трудового потенціалу зроблено висновок, що явні міжгалузеві й міжрегіональні диспропорції в оплаті праці працівників, несвоєчасна виплата заробітної плати, несприятливі для здоров'я умови праці на виробництві стали причиною складного становища домогосподарств, яке негативно впливає на розвиток трудового потенціалу. Водночас саме на рівні домогосподарства (сім'ї) відбувається природне відтворення трудового потенціалу, його формування та, зрештою, створення й збереження початкових умов життєдіяльності.

У свою чергу, система професійної освіти не відповідає потребам економіки країни, оскільки виявлено, що показники професійної підготовки та підвищення кваліфікації перебувають на досить низькому рівні та свідчать про недовикористання трудового потенціалу країни.

Саме тому метою подальших досліджень повинно стати виявлення резервів підвищення ефективності формування, розподілу та використання трудового потенціалу краї-

ни шляхом покращення показників соціальної та кваліфікаційної складової.

#### Список використаної літератури

1. Грішнова О. А. Людський, інтелектуальний і соціальний капітал України: сутність, взаємозв'язок, оцінка, напрями розвитку / О. А. Грішнова // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2014. – № 1. – С. 34–40.
2. Лібанова Е. М. Нерівність в українському суспільстві: витоки та сучасність / Е. М. Лібанова // Економіка України. – 2014. – № 3. – С. 4–19.
3. Минимальная зарплата (Украина) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://index.minfin.com.ua/index/salary/>.
4. Оплата праці та соціально-трудові відносини у 2015 році: статистичний бюлетень / відп. за вип. І. В. Сенік. – Київ, 2016. – 43 с.
5. Праця України у 2012 році: статистичний збірник / відп. за вип. І. В. Сенік. – Київ, 2014. – 322 с.
6. Праця України у 2013 році: статистичний збірник / відп. за вип. І. В. Сенік. – Київ, 2014. – 336 с.
7. Праця України у 2014 році: статистичний збірник / відп. за вип. І. В. Сенік. – Київ, 2015. – 281 с.
8. Ринок праці у 2013 році: доповідь // Державна служба статистики України. – 29 с.
9. Ринок праці у 2015 році: доповідь // Державна служба статистики України. – 24 с.
10. Стан умов праці найманих працівників у 2015 році: статистичний бюлетень / відп. за вип. І. В. Сенік. – Київ, 2016. – 33 с.
11. Ушенко Н. В. Розвиток людського капіталу інноваційно-орієнтованого підприємства / Н. В. Ушенко // Вісник Запорізького національного університету. Економічні науки. – 2012. – № 1. – С. 45–52.

Стаття надійшла до редакції 15.02.2016.

#### Коваленко М. А. Анализ социальной и квалификационной составляющей трудового потенциала Украины

*В статье проанализировано показатели социальной составляющей трудового потенциала Украины. Рассмотрен уровень оплаты труда и уровень задолженности по её выплате, проанализировано физическое, физиологическое и психологическое состояние рабочей силы. Обоснованы показатели квалификационной составляющей трудового потенциала Украины с позиций профессиональной подготовки и повышения квалификации, а именно подготовку работников – по месту, видам и формам обучения, повышение квалификации – по месту обучения и профессиональным группам.*

**Ключевые слова:** трудовой потенциал, оплата труда, профессиональная подготовка, повышение квалификации.

#### Kovalenko M. Analysis of the Social and the Qualification Components of the Labor Potential of Ukraine

*Labor potential employees includes many components, which can be viewed from different perspectives, the main are: qualification, psycho-physiological, personal, social and demographic components.*

*The social component of the labor potential of Ukraine was analyzed by the following indicators:*

*1) the level of payment of labor. The average monthly salary staff member in 2015, compared with 2011, increased by 59.3%. Among the factors that influenced the growth of wages, it should be noted, raising the level of inflation; improving the use of labor, in particular the reduction by almost a the third part of workers who were on leave without pay;*

2) the total amount of arrears of wages, which in 2016, compared with 2015 increased by 42.5%;

3) physical, physiological and psychological state of the labor force. As at 31.12.2015, the share of workers employed in jobs with hazardous working conditions amounted to 26.0% of the number of full-time accounting staff. In addition, enterprises often enough there are accidents, the main reasons for which the organization is unsatisfactory jobs and safe work performance, violation of technological and labor discipline, irresponsible production managers and direct executors on compliance with safety requirements of labor protection.

The next component of the labor potential, which has been considered in the study is a component of a qualification, which was analyzed from the standpoint of vocational and advanced training. It was noted that in 2014 to inventory the number of staff members trained in new professions only 1.8% and 9.4% improved their skills.

The study of the social component of the labor potential concluded that explicit cross-sectoral and inter-regional imbalances in the payment of workers, delayed payment of wages, poor health conditions of work in production have led to a complex situation of households, which have a negative impact on employment development. However, it is at the household level (family) is a natural reproduction of labor potential, its formation and, finally, the creation and preservation of the initial living conditions. In turn, the vocational education system does not meet the needs of the economy, since revealed that the performance of professional training and development are quite low and indicate underutilization of the labor potential of the country.

**Key words:** labor potential, payment of labor, vocational training, advanced training.